HUBUNGAN ANTARA *FORGIVENESS* DENGAN STRESS KERJA PADA PERAWAT

(Relationship Between Forgiveness With Stress Working On Nurses)

Lita Ariani[1], Fikrie[2]

[1,2]Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin
Email: arianilita87@gmail.com[1], fikrielutfiyah@gmail.com[2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara forgiveness dengan stress kerja. Subjek penelitian ini berjumlah 55 orang perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Desain penelitian ini berupa correlational research. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua macam instrument yaitu instrument forgiveness dan stress kerja. Hasil analisis Analisis data yang digunakan menggunakan teknik korelasi product moment Pearson. Hasil analisis data diperoleh nilai r = -0,246, dan p = 0,035 (p < 0,05); artinya penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara forgiveness dengan stres kerja. Pada subjek dengan forgiveness tinggi ditemukan stres kerja rendah dan begitupula sebaliknya pada subjek dengan forgiveness rendah ditemukan stres kerja yang tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,060; menunjukkan sumbangan efektif forgiveness terhadap stres kerja 6 %, sisanya 94 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : *Forgiveness*, Stres Kerja, Perawat

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between forgiveness and work stress. The subjects of this study were 55 nurses at the Banjarmasin Islamic Hospital. The design of this research is in the form of correlational research. The sampling technique uses simple random sampling and data collection techniques are carried out using two types of instruments, namely forgiveness and work stress instruments. Results of analysis Analysis of the data used using Pearson product moment correlation techniques. The results of data analysis obtained a value of r = -0.246, and p = 0.035 (p <0.05); meaning that this study shows that there is a very significant relationship between forgiveness and work stress. In subjects with high forgiveness low work stress was found and vice versa on subjects with low forgiveness found high work stress. While the coefficient of determination (r2) = 0.060; shows the effective contribution of forgiveness to 6% work stress, the remaining 94% is influenced by other variables.

Keywords:* *Forgiveness, Job Stress, Nurses

PENDAHULUAN

Derajat kesehatan masyarakat suatu negara salah satunya dipengaruhi oleh keberadaan sarana kesehatan. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menyatakan bahwa fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu alat dan/atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan. Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang di selenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantanta yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes RI, 2015).

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) merupakan salah satu sub sistem dalam sistem

kesehatan nasional yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan. Upaya dan pelayanan kesehatan haruslah dilakukan oleh tenaga kesehatan yang bertanggung jawab memiliki etika dan moral tinggi, keahlian dan berwenang (Depkses RI, 2015). Salah satu bentuk pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit adalah pelayanan asuhan keperawatan oleh perawat.

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang telah lulus dari pendidikan perawat yang bertanggung jawab dan berwenang memberikan pelayanan keperawatan secara mandiri dan/atau berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain sesuai dengan kewenangannya (Depkes RI, 2002). Perawat juga merupakan salah satu komponen yang mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit lebih jauh lagi perawat merupakan staf kesehatan yang mempunyai intensitas interaksi yang paling tinggi dengan pasien dan keluarga dalam memberikan pelayanan kesehatan. Intensitas yang tinggi antara pasien dan keluarga terutama pasien yang sulit dan kompleks merupakan salah satu pemicu timbulnya stres kerja pada perawat.

Profesi perawat mempunyai resiko yang sangat rentan terkena stress karena berhubungan erat dengan keselamatan nyawa manusia. Situasi-situasi yang dapat mencetuskan kondisi stres diantaranya beban kerja perawat yang tinggi, resiko terkena infeksi, shift kerja, faktor keluarga, tempat tinggal yang jauh dari rumah sakit, kemacetan lalu lintas, dan fasilitas rumah sakit yang dirasa masih kurang memadai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mc. Garth et al. Pada tahun 1989 di Inggris yang menemukan persetase tentang stres kerja dalam bidang keperawatan yakni : 67% responden menyatakan waktu tidak mencukupi untuk melakukan tugas secara memuaskan, 54 % menyatakan rasio antara pelayanan dan sumber-sumber, 46% batas waktu ditentukan orang lain (Martina, 2012).

Stres yang berkepanjangan dapat berdampak pada aspek dan sistem tubuh seseorang sehingga dapat mengakibatkan gangguan satu atau lebih organ tubuh yang dapat menghambat dalam menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik. Stres berdampak pada emosional, kognitif, fisiologis, dan perilaku. Dampak secara emosional meliputi cemas, depresi, tekanan fisik, dan psikologis (Perry & Potter, 2005). Tingkat stres kerja dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Setiap orang memiliki tingkat penyusuaian diri terhadap stres yang berbeda - beda. Hal itu disebabkan masing-masing orang memilki perbedaan atau tuntutan hidupnya sehari-hari sehingga kemampuan seseorang terhadap stres tergantung dari : Umur, Jenis kelamin,Pekerjaan, status sosial, emosi, kepribadian dan intelegensi (Hakim, dalam Desima 2013).

Menurut *National Safety Council* (Desima, 2013), penyebab terpenting seseorang menjadi stres dikelompokkan kedalam tiga kategori yaitu, penyebab organisasional, individual dan lingkungan . Sedangkan menurut sumber stres kerja berasal dari adanya beban kerja yang berlebihan, kesulitan berhubungan dengan staf lain, kesulitan terlibat dalam merawat pasien kritis, berhubungan dengan perawatan dan merawat pasien yang gagal membaik. Stres yang terjadi pada perawat apabila tidak ditangani dengan tepat dapat menimbulkan penyakit fisik, psikologis dan dapat mempengaruhi kinerja perawat terhadap pelayanan kepada pasien.

Rumah Sakit Islam Banjarmasin (RSI Banjarmasin) merupakan salah satu Amal Usaha Milik Muhammadiyah Kalimantan Selatan yang telah berdiri sejak tahun 1972 yang awalnya hanya melayani pasien-pasien bersalin. Saat ini RSI Banjarmasin memiliki 13 Klinik rawat jalan yang didukung oleh tenaga medis yang handal dan professional di bidangnya dengan jumlah perawat kurang lebih 150 orang. Selain itu, RSI Banjarmasin juga memiliki beberapa ruang fasilias perawatan diantaranya Kamar Perawatan Super V.I.P, Kamar Perawtan V.I.P, Kamar Perawatan Kelas II A – B, Kamar Perawatan Kelas IIC – III. Peningkatan perubahan status pelayanan RSI Banjarmasin mengakibatkan kenaikan jumlah pasien yang secara tidak langsung menntut peningkatan pelayanan kesehatan khususnya dalam bidang keperawatan sehingga dapat meningkatkan beban kerja perawat yang dapat memicu terjadinya stress kerja.

Hasil wawancara dengan beberapa perawat yang bertugas di RSI Banjarmasin pada bulan Juli 2017, diketahui bahwa stress kerja berpotensi muncul pada perawat yang bertugas di Kamar Perawatan Super V.I.P, Kamar Perawtan V.I.P disebabkan karena pola kepribadian pasien maupun keluarga pasien yang bergam serta karena banyaknya tuntutan dan permintaan pasien maupun keluarga kepada perwat.

Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan

emosional yang menghambat *performance* individu (Robbins, 2004). Kondisi ini baik secara langsung maupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap pandangan pasien maupun keluarga terhadap rumah sakit yang dapat merugikan rumah sakit itu sendiri. Salah satu mekanisme yang dapat digunakan untuk mencegah stress kerja adalah *forgiveness*.

Menurut McCullough dkk (1997), *forgiveness* atau yang dalam bahasa Indonesia dsebut sebagai pemaafan adalah perubahan yang terjadi pada individu dalam hal penurunan motivasi membalas dendam, motivasi menghindari pelaku dan meningkatnya motivasi keinginan berdamai dan mempunyai niat baik terhadap pelaku (McCullough dkk, 1997). Worthington dan Scherer (2004) menyatakan bahwa *forgiveness* merupakan strategi *emotion focused copin*g untuk meredakan stres, kesehatan yang baik, dukungan sosial, kualitas hubungan dan agama. Perilaku *forgiveness* dapat digunakan untuk melepaskan semua beban penderitaan seperti stres, menyimpan dendam, beban pikiran dan perasaan sakit (Nashori & Kusprayogi, 2016). Melalui *forgiveness* perawat diharapkan lebih dapat mengendalikan emosi dan perilakunya dalam menghadapi stres kerja, serta dapat mengurangi atau menghilangkan rasa sakit hatinya sehingga ia tidak lagi merasa sebagi pihak yang tersakiti dalam pekerjaannya, *forgiveness* dapat mengubah emosi negatif seseorang menjadi emosi positif (Setiyana ,2013).

Agama Islam juga mengajarkan pentingnya memberi maaf agar kehidupan manusia menjadi lebih bermanfaat bagi orang lain dan merupakan salah satu perbuatan yang disukai oleh Allah SWT. Pada surat Ali – Imran : 133-134, Allah SWT berfirman :

وَسَارِعُوا إِلَى مَغْفِرَةٍ مِنْ رَبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَوَاتُ وَالْأَرْضُ أُعِدَّتْ
وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاظِمِينَ الْغَيْظَ) لِلْمُتَّقِينَ (133) الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ
وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ (134

Artinya : ”Dan bersegeralah kamu kepada ampunan dari Tuhan-Mu dan kepada surga yang luasnya seluas langit dan bumi yang disediakan untuk orang-orang yang bertaqwa (yaitu) orang-orang yang menafkahkan (hartanya) baik diwaktu lapang maupun sempit dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang lain. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan". (QS. Al-Imran: 133-134).

Orang yang memaafkan akan mendapatkan kemuliaan dari Allah SWT. Sesuai yang disabdakan oleh Rasulullah SAW, beliau bersabda "*Dan tidaklah Allah Ta'ala menambah kepada seorang hamba dengan sifat pemaaf kecuali kemuliaan*". (HR. Muslim).

Perawat Sebagai salah bagian penting dari tata laksana kerja di rumah sakit harus memberikan pelayanan yang maksimal kepada rumah sakit agar tujuan rumah sakit dalam pelayanan maksimal kepada pasien dapat terpenuhi. *Forgiveness* bisa menjadi strategi bagi perawat agar mereka terhindar dari stress kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dimana stress kerja yang dialami oleh perawat dikaitkan dengan *forgiveness*, maka peneliti tertarik mengajukan suatu rancangan penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antara stress kerja dengan *forgiveness*. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara stress kerja dengan *forgiveness* pada perawat di rumah sakit ? “.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang berada di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Kriteria perawat dalam peneltian ini adalah perawat yang terlibat langsung dalam memberikan asuhan dan pelayanan kepada pasien dan keluarga di Rumah Sakit Islam Banjarmasin, status perawat sebagai perawat tetap dan tidak dalam keadaan cuti. Penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*) pada tujuh ruangan perawatan yang ada di Rumah Sakit Islam yaitu ruangan perawatan Al-Farabi, Al-Biruni, Ar-Radzi, Al-Haitami, Paviliun Ibnu Sina, *Instensive Care Unit* (ICU), dan Instalasi Gawat Darurat (IGD). Total subjek penelitian berjumlah 55 perawat, terdiri dari subjek penelitian laki-laki berjumlah 19 orang dan perempuan berjumlah 36 orang.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *forgiveness* dan stress kerja. Skala *forgiveness* menggunakan *Transgression-related interpersonal motivations scale 18 (TRIM - 18)*. Skala ini dikembangkan oleh *McCullough* disusun berdasarkan tiga komponen dari *forgiveness* yaitu *Avoidance motivations, revenge motivations* dan *benevolence motivations*, skala ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar individu memiliki sikap *forgiveness* (McCullough, Root, & Cohen, 2006). Nilai reliabilitas *alpha cronbahch* sebesar 0,89 dan

terdapat satu item gugur pada aspek *benevolence*, yaitu nomer item 8 (Agung, 2015).

Alat ukur stress kerja dalam penelitian ini menggunkan instrument penelitian OSI-R TM *(Occupational Stress Inventory-Revised Edition)* dari Osipow dan Spokane (1998) yang telah dugunakan oleh Novianita (dalam Martina, 2012). Kuesioner ini telah diuji validitas dan reabilitas dengan skor total item minimum r = 0,2. Pertanyaan yang diajukan untuk mengukur tingkat stres sebanyak 25 pertanyaan dengan pilihan skor 1-5. Berdasarkan hal tersebut kemungkinan nilai terendah adalah 25 dan tertinggi 125. Selanjutnya oleh peneliti ditetapkan pengukuran tingkat stres rendah (25-58), sedang (59-92), dan tinggi (93-125).

Analisis data yang digunakan menggunakan teknik korelasi *product moment Pearson*. Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel *forgiveness* dengan variabel stress kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengambil judul hubungan antara *forgivness* dengan stress kerja pada perawat di rumah sakit. Pengumpulan data dilakukan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin pada tanggal 08 Agustus – 07 September 2017 dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 55 orang perawat yang terdiri dari tujuh ruang perawatan yaitu Al-Farabi, Al-Biruni, Ar-Radzi, Al-Haitami, Paviliun Ibnu Sina, *Instensive Care Unit* (ICU), dan Instalasi Gawat Darurat (IGD). Subjek penelitian laki-laki berjumlah 19 orang dan perempuan berjumlah 36 orang. Karakteristik subjek penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian

Subjek Penelitian	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	19	34,54 %
Perempuan	36	65,45 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukan karakterisitik subjek penelitian berdasarkan rentang usia, di dapatkan hasil bahwa lebih banyak subjek yang berusia diantara 21-40 tahun yaitu 49 orang (89,1 %) dibandingkan dengan responden yang berusia 40-60 tahun yaitu 6 orang (10,9 %).

Data penelitian yang diperoleh dilakukan skoring. Pertama-tama skor yang diperoleh dilakukan analisis deskriptif. Adapun data deskriptif penelitian dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 2. Data Deskriptif Penelitian

	Rentangan Skor	Rata-rata	Standar Deviasi
Forgiveness	25-57	45,27	6,927
Stress Kerja	53-102	71,05	11,768

Berdasarkan tabel tersebut rata-rata skor yang diperoleh untuk masing-masing variabel yaitu variabel *forgiveness* = 45,27 (SD=6,927) dan variabel stress kerja = 71,05 (SD=11,768). Hasil ini dapat menjadi acuan untuk dapat diinterpretasi lebih lanjut dengan membandingkan rentangan skor pada masing-masing variabel dan rata-rata skor yang diperoleh subjek penelitian. Rentangan skor untuk variabel *forgiveness* adalah 25-57, rata-rata skor subjek adalah 45,27. Hal ini berarti bahwa subjek penelitian memiliki skor *forgiveness* dalam kategori sedang. Rentangan skor untuk variabel stress kerja adalah 53-102, rata-rata skor subjek adalah 71,05 yang berarti bahwa stress kerja subjek penelitian berada pada kategori sedang.

Tabel 3. Kategorisasi Skor Stess

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	2	3,64 %
Sedang	45	81,8 %
Rendah	8	14,55 %

Berdasarkan hasil ini kategorisasi skor stress kerja maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 8 subjek penelitan berada dalam kategori stress kerja rendah, 45 subjek berada dalam kategori stress kerja sedang dan 2 orang subjek mengalami stress kerja yang tinggi.

Tabel 4. Kategori Skor Forgiveness

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	0	0 %
Sedang	49	89,1 %
Rendah	6	10,9 %

Berdasarkan hasil ini kategorisasi skor *forgiveness* maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 6 subjek penelitan berada dalam kategori *forgiveness* rendah, 49 subjek berada dalam kategori *forgiveness* sedang dan tidak ada subjek yang berada dalam kategori *forgiveness* tinggi.

Analisis data dapat dilakukan jika telah memenuhi uji asumsi klasik. Asumsi klasik pada analisis korelasi bertujuan untuk menguji bagus atau tidaknya model korelasi yang terbentuk. Pengujian yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Hasil uji asumsi yang pertama adalah uji normalitas menggunakan Kolmogrov-Sminorv menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal (Z = 0,931; p = 0,351). Hasil uji linieritas menunjukkan adanya hubungan liniear yang signifikan antara

variabel bebas dengan variabel terikat dikarenkan nilai signifikansi lebih > 0,05 (p = 0,705) .

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hubungan antara *forgiveness* dengan stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin signifikan (r = - 0,246, p = 0,035 ; p < 0, 05). Hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara *forgiveness* dengan stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin diterima. Sumbangan efektif variabel *forgiveness* terhadap variabel stress kerja adalah r2 = 0,060 maka variabel *forgiveness* memiliki sumbangan efektik sebesar 6 % terhadap variabel stress kerja, sementara itu 94 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 5. Hasil Analisa

N	R	r^2	Ket.
55	- 0,246*	0,060	Signifikan

Hasil analisa didapatkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *forgiveness* dengan stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin, yang ditunjukan oleh hasil kolerasi antara *forgivness* dengan stress kerja dengan angka sebesar -0,246 dengan p = < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin semakin tinggi *forgiveness* yang dimiliki perawat maka semakin rendah tingkat stress kerjanya begitu juga sebaliknya semakin rendah *forgiveness* perawat maka semakin tinggi tingkat stress kerjanya.

Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Worthington dan Scherer (2004), yang menyatakan bahwa *forgiveness* merupakan strategi *emotion focused coping* untuk meredakan stres, kesehatan yang baik, dukungan sosial, kualitas hubungan dan agama. *Forgiveness* merupakan proses seseorang berubah dari kondisi tidak *forgiveness* yang mengandung emosi negatif seperti sakit hati, marah, jengkel dan tertekan menjadi ke kondisi *forgiveness* yang mengandung sejumlah emosi positif seperti cinta, kasih sayang, empati dan simpati Worthington dan Scherer (2004). Hasil penelitian Orcut (2006) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara forgiveness dengan distress psikologi, Ia menambahkan bahwa *forgiveness* dapat meringankan perasaan negatif yang berkaitan dengan stress.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Setiyana (2013) yang menyatakan bahwa *forgivness* secara signifikan dapat menurunkan stress kerja pada perawat di rumah sakit. Perawat merupakan salah satu komponen yang mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kesahatan di rumah sakit serta mempunyai resiko yang sangat rentan terkena stress kerja karena profesi perawat sangat berhubungan erat dengan keselamatan jiwa manusia. *Forgivness* sebagai salah satu mekanisme yang dapat digunakan untuk mencegah stress kerja pada perawat. Perilaku *forgiveness* dapat digunakan untuk melepaskan semua beban penderitaan seperti stres, menyimpan dendam, beban pikiran dan perasaan sakit (Nashori & Kusprayogi, 2016)

Forgiveness merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam membangun hubungan yang harmonis atau memperbaiki hubungan yang disharmonis di tempat kerja (Aziz, Wahyuni & Wargadinata, 2017). Maka melalui *forgiveness* perawat akan membangun hubungan yang harmonis dengan pasiennya sehingga perawatan terhadap pasien akan lebih maksimal.

Coping stress terdiri dari dua bentuk yaitu *emotion focused coping dan problem focus coping*. Worthington dan Scherer (2004) menyatakan bahwa *forgiveness* merupakan *coping* stress yang berfokus pada emosi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fathi, Nasae & Thiangchanya (2012) menyatakan bahwa *coping* stress perawat yang berfokus pada emosi berkorelasi positif dengan beban kerja perawat. Hal ini berarti semakin banyak beban kerja yang dijalani oleh perawat maka penggunaan coping stress yang berfokus pada emosi juga lebih sering dilakukan. Perawat kebanyakan menggunakan strategi coping befokus pada emosi daripada strategi coping yang berfokus pada masalah (Fathi, Nasae & Thiangchanya, 2012).

Stress kerja merupakan reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan (Spears, 2008). Gibson (2000) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan proses psikologis yang terjadi sebagai konsekuensi dari perilaku atau kejadian-kejadian pada lingkungan kerja dan menimbulkan akibat-akibat khusus secara psikologis, fisiologis, dan perilaku individu (Gibson, 2000). Abraham dan Shanley (dalam Yurista Devy, Bakar Abu & Mirza) menyebutkan beban kerja yang berlebihan ketika merawat pasien serta kemampuan bersosialisasi yang buruk dengan rekan sejawat merupakan salah satu sumber stress yang mengakibatkan bertambahnya ketegangan di lingkungan kerja. Dalam kondisi seperti ini seorang pekerja akan menjadi sulit untuk mencapai prestasi kerja. Pada

situasi seperti ini *forgiveness* pada perawat diharapkan meminimalisir kondisi negatif sehingga perawat mampu mengendalikan emosi dan perilakunya dalam menghadapi stres kerja, serta dapat mengurangi atau menghilangkan rasa sakit hatinya sehingga ia tidak lagi merasa sebagi pihak yang tersakiti dalam pekerjaannya, *forgiveness* dapat mengubah emosi negatif seseorang menjadi emosi positif (Setiyana ,2013).

Agama Islam juga mengajarkan pentingnya memberi maaf agar kehidupan manusia menjadi lebih bermanfaat bagi orang lain dan merupakan salah satu perbuatan yang disukai oleh Allah SWT. ”Dan bersegeralah kamu kepada ampunan dari Tuhan-Mu dan kepada surga yang luasnya seluas langit dan bumi yang disediakan untuk orang-orang yang bertaqwa (yaitu) orang-orang yang menafkahkan (hartanya) baik diwaktu lapang maupun sempit dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang lain. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan". (QS. Al-Imran: 133-134).

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa sumbangan efektif variabel *forgivness* terhadap stress kerja adalah r^2 =0,060 = 6 % dan 94 % lainnya bisa disebabkan oleh variable-variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitiani ini. Adapun variable-variabel lain yang berhubungan dengan stress kerja selain *forgiveness* diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Yurista Devy, Bakar Abu & Mirza (2017) dengan melibatkan variabel kecerdasan emosi. Yurista Devy, Bakar Abu & Mirza menjelaskan bahwa stress kerja dapat diturunkan dengan kemampuan dalam menggunakan emosi secara cerdas. Hal ini sejalan dengan pendapata Goleman (dalam, Yurista Devy, Bakar Abu & Mirza 2017) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu mengendalikan hal-hal negatif seperti mudah marah, mudah tertekan, ketersinggungan, samapi tindakan agresif baik secara fisik mapun verbal.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa sebanyak 8 orang perawat (14,55 %) berada pada kategori stres kerja rendah, sebanyak 45 Orang (81,8 %) mengalami stres kerja sedang dan sebanyak 8 orang (2 %) mengalami stress kerja tinggi.

Menurut Thomson (dalam, Setiyana 2013) dengan adanya *forgiveness* seseorang mampu menempatkan peristiwa menyakitkan yang dirasakan terhadap seorang pelaku sehingga mampu bangkit tanpa harus menyalahkan diri sendiri, orang lain dan situasi yang mana peristiwa dari pelanggaran tersebut dapat diubah dari hal negative menjadi netral atau positif. *Forgiveness* bertujuan sebagai perubahan prososial pada fikiran, emosi dan perilaku korban pelanggaran, tindakan korban meliputi apa yang mereka rasakan, fikirkan dan perilaku kepada orang yang telah menyakiti mereka, apakah mereka menjadi lebih positif dari waktu ke waktu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan stress kerja dengan *forgiveness* didapatkan hasil bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *forgiveness* dengan stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin, yang ditunjukan oleh hasil kolerasi antara *forgivness* dengan stress kerja dengan angka sebesar -0,246 dengan p = < 0,05. Artinya hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin semakin tinggi *forgiveness* yang dimiliki perawat maka semakin rendah tingkat stress kerjanya begitu juga sebaliknya semakin rendah *forgiveness* perawat maka semakin tinggi tingkat stress kerjanya. Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa sumbangan efektif variabel *forgiveness* terhadap variabel stress kerja adalah r^2 = 0,060 = 6 % dan 94 % lainnya bisa disebabkan oleh variable-variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, I M. (2015). Pengembangan dan Validasi Pengukuran Skala Pemaafan TRIM-18. *Jurnal Psikologi* 11(02), 79-87.

Aziz, R, Wahyuni, E.N & Wargadinata, W.(2017). Kontribusi Bersyukur Dan Memaafkan Dalam Mengembangkan Kesehatan Mental Di Tempat Kerja. *INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental* 2(1), 33-43.

Depkes RI. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2012.*Jakarta. Depkes. 2012

Depkes RI. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2015.*Jakarta. Depkes. 2015

Desima, Riza. 2013. Jurnal Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat. *Jurnal Keperawatan* 4(01), 43-55.

Fathi, A., Nasae T & Thiangshanya P. (2012). Workplace Stressors and Coping Strategies Among Public Hospital Nurses in Medan, Indonesia**.** *Nurse Media Journal of Nursing* 2(1), 315-324.

Gibson. (2000). *Organisasi, Perilaku; Struktur dan Proses.* Alih bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Haryanti, Aini, F & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan* 1(01), 48-56.

Hasan, Aliah B.P. (2013). Pemaafan sebagai Variabel Moderator pada Pengaruh Religiusitas dengan Agresi Relasional di Kalangan Mahasiswa Universitas Berbasis Nilai-nilai Islam. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora* 2(01), 10-20*.*

Hendarwati Mulat.(2015). Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Perawat DenganKinerja Perawat Di Rmah Sakit Marga Husada Wonogiri. *Skripsi.* Program Studi S-1 Keperawatan Stikes Kusuma Husada Surakarta.

Martina, Anggra. (2012). Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumas Sakit Paru Dr. Moehammad Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor (RSPG). *Skripsi*. Universitas Indonesia

McCullough, M. E., Root, L. M., & Cohen, A. D. (2006). Writing about the personal benefits of a transgression facilitates forgiveness. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 74, 887-897.

McCullough, M.E, Wortington, E.L, and Rachal, K.C. (1997). Interpersonal Forgiving in Close Relationships. Journal of Personality and Social Psychology 73 (2), 321- 336.

Munandar, Ashar Sunyoto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta : UI-Press

Nashori, F & Kusprayogi, Y. (2016). Kerendahhatian dan Pemaafan pada Mahasiswa. *Psikohumaniora* 1(1), 12-29.

Orcutt, H. K. (2006). The Prospective Relationship Of Interpersonal Forgiveness And Psychological Distress Symptoms Among College Women. *Journal of Counseling Psychology* 53(3), 350-361.

Potter, P. A., & Perry, A. G. (2005). *Fundamentals of nursing: concepts, process, and practice.* Mosby-Year Book Inc.

Priyoto. (2014). *Konsep Manajemen Stress*. Yogyakarta : Nuha Medika

Robbins, S. P. (2004). *Teori organisasi, struktur, desain, dan aplikasi.* New Jersey: Prentice Hall.

Setiyana, V Y. (2013). *Forgiveness* dan Stres Kerja Terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 1(02), 376-396.

Soep. (2012). Stres Kerja Perawat Berdasarkan Karakteristik Organisasi Di Rumah Sakit*. Jurnal Keperawatan Indonesia* 15(01), 67-74.

Spears, A. (2008). *Work Related Stres*. Victoria: Health and Safety Executive Inc.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sunaryo. (2015). *Psikologi Untuk Keperawatan.* Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC

Wade Carole & Carol Tavris. (2007). *Psikologi Edisi Kesembilan Jilid 2.* Jakarta : Erlangga

Wijayanti, Kartika Sari. (2014). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta : Trans Info Media

Worthington, E. L., & Scherer, M. (2004). Forgiveness is an emotion-focused coping strategy that can reduce health risks and promote health resilience: theory, review, and hypotheses. *Psychology & Health* 19(3), 385–405.

Yusrista, D, Bakar Abu & Mirza. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stress Kerja pada Perawat. *Jurnal Psikogenesis* 1(5), 58-70.

Zahra Ayyuda Asyraf & Hidayat Sho'im.(2015).*Gambaran Tingkat Stress Kerja Antara Shift Kerja Pada Petugas Pengumpul Tol Surabaya. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health* 4(2), 123-133.